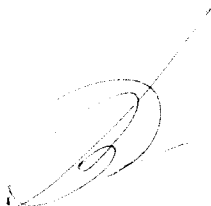


УТВЕРЖДЕН
решением Наблюдательного совета
ТОО «Совместное предприятие
Сернокислотный завод Казатомпром»
протокол № 11/01 «11» 11 2011 года

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ
ТОО «Совместное предприятие Сернокислотный завод Казатомпром»

г. Степногорск 2011 год.



СОДЕРЖАНИЕ

Введение -----	3-4
Глава 1. Ценности, принципы корпоративной этики ---	4
Глава 2. Этические нормы корпоративных взаимоотношений	6
2.1. Должностные лица и работники _____	6
2.2. Участники _____	9
2.3. Государственные органы _____	10
2.4. Корпоративные партнеры _____	10
2.5. Общественность _____	12
2.6. Конфликт интересов _____	12
2.7. Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды _____	14
2.8. Использование ресурсов _____	15
2.9. Эффективность и прибыльность _____	16
Глава 3. Правила применение Кодекса -----	17
3.1. Ответственность _____	17
3.2. Поведение _____	17
3.3. Открытость _____	19
3.4. Конфиденциальность _____	19
3.5. Ознакомление _____	20
3.6. Мониторинг _____	20



Миссия

Кодекс корпоративной этики является управленческим инструментом для развития ТОО «Совместное Предприятие Серноокислотный завод Казатомпром» (далее - Товарищество) и эффективного взаимодействия с заинтересованными лицами на основе следования этическим нормам и нормам законодательства Республики Казахстан.

Видение

Кодекс корпоративной этики способствует повышению эффективности процесса корпоративного управления и содействует успешному взаимодействию с заинтересованными лицами.

ВВЕДЕНИЕ

1. Кодекс корпоративной этики ТОО «Совместное предприятие Серноокислотный завод Казатомпром» (далее - Товарищество) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, а также внутренними документами Товарищества, и устанавливает основополагающие ценности и принципы корпоративной этики, этические нормы корпоративных взаимоотношений.

2. Целью Кодекса Товарищества является закрепление корпоративных ценностей Товарищества, норм и правил поведения сотрудников, обеспечение осознания сотрудниками своей роли в достижении стратегических целей Товарищества.

3. Задачи кодекса Товарищества:

- содействие выполнению миссии и достижению стратегических целей Товарищества;
- утверждение этических принципов поведения работников при выполнении должностных обязанностей;
- поддержание лояльности работников и их мотивации;
- обеспечение осознания работниками их персональной ответственности за исполнение своих должностных обязанностей и роли в реализации стратегических целей Товарищества.

4. В Кодексе используются следующие понятия и термины:

- 1) Корпоративная этика – совокупность моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников внутри Товарищества и во внешнем мире;
- 2) Должностные лица – члены Наблюдательного совета, члены Ревизионной комиссии и исполнительный орган Товарищества в лице Директора;
- 3) Участник – физическое или юридическое лицо;



4) Заинтересованное лицо - лицо, реализация прав которого, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и Уставом Товарищества, связано с деятельностью Товарищества;

5) Корпоративная культура – система формальных и неформальных правил, норм поведения, установок и ценностей, определяющих отношения персонала с клиентами, руководством, самим Товариществом и ее конкурентами;

6) Коррупция – термин, обозначающий обычно использование должностным лицом своих властных полномочий и доверенных ему прав в целях личной выгоды, противоречащее законодательству Республики Казахстан и моральным установкам;

7) Конфликт интересов – ситуация, в которой личные интересы работника, в рамках исполнения им своих должностных обязанностей, могут вступить в противоречие с интересами Товарищества;

8) Гендерный фактор – фактор, определяющий равенство прав и возможностей мужчин и женщин, равное распределение обязанностей, трудовой нагрузки, дохода, доступа к экономическим и интеллектуальным ресурсам и к принятию решений;

9) Работник - лицо, состоящее в трудовых отношениях с Товариществом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

10) Товарищество принимает и следует положениям Кодекса во взаимоотношениях с должностными лицами, работниками и заинтересованными лицами для принятия корпоративных решений как стратегически важных, так и в повседневных ситуациях, с которыми сталкиваются должностные лица и работники Товарищества.

Глава 1. Ценности и принципы корпоративной этики

1.2 Основопологающими корпоративными ценностями, на основе которых формируется деятельность Товарищества, являются:

- порядочность, надежность и профессионализм работников;
- эффективность труда как стабильное достижение максимальных, лучших результатов во всем, что делает Товарищество;
- взаимовыручка, уважение друг к другу, к заинтересованным лицам и обществу в целом, уважение требований клиентов, условий взаимодействия между деловыми партнерами;
- справедливость и честность в отношениях и предоставлении информации, необходимой для работы Товарищества;

- мужество в противостоянии тому, чего не приемлет Товарищество, а также умение брать личную ответственность за последствия собственных решений;

- забота, проявляемая в нашем стремлении оградить людей от любого вреда для их жизни и здоровья;

- забота о сохранении окружающей нас среды;

- доверие к работникам, позволяющее делегировать полномочия и ответственность по принятию решений и их реализации.

Следуя этим ценностям, Товарищество сможет поддерживать такую корпоративную культуру, которая необходима для достижения высочайшего уровня во всех деловых устремлениях.

Наши ценности находят отражение в наших достижениях и успехах, являются обязательными для должностных лиц, работников и предлагаются всем, кто с нами сотрудничает. Мы не отступаем от наших ценностей ради получения прибыли. Мы воспринимаем их как связующее звено всех сфер нашей деятельности и ожидаем того же во взаимоотношениях с нашими деловыми партнерами.

5. Товарищество руководствуется следующими принципами корпоративной этики:

- ориентированность на достижение стратегических целей Товарищества;

- профессионализм в своей деятельности и стремление к повышению профессионального уровня - Товарищество создает условия для своих работников, позволяющие повысить уровень профессиональных знаний, иметь перспективу карьерного роста;

- инициативность и активность при исполнении должностных обязанностей - Товарищество стремится создать условия, позволяющие каждому сотруднику реализовать свои творческие способности;

- дисциплинированность и ответственность;

- взаимная поддержка между работниками, оказание содействия молодым сотрудникам и уважение ветеранов Товарищества;

- умение работать в команде - каждый работник Товарищества вносит вклад в работу команды и несет ответственность за ее результат;

- умение работника принимать решения и реализовывать решения руководства.

6. Товарищество рассчитывает, что все заинтересованные лица будут соблюдать вышеуказанные принципы корпоративной этики.

7. При осуществлении своей деятельности Товарищество:

1) руководствуется законодательными актами Республики Казахстан, Уставом Товарищества, иными документами, относящимися к деятельности Товарищества;

2) обеспечивает соблюдение и уважение прав человека;

3) действует справедливо и добросовестно, не приемлет взяток и аналогичной порочной корпоративной практики, практики дарения и получения подарков, за исключением принятых в корпоративной практике (при этом такие подарки не должны быть значительными и не должны дариться, приниматься часто);

4) относится к должностным лицам и работникам справедливо, с уважением и соблюдением этических норм;

5) стремится к тому, чтобы все его отношения с заинтересованными лицами были взаимовыгодными;

6) проявляет уважение и бережно относится к окружающей среде.

Глава 2. Этические нормы корпоративных взаимоотношений

2.1. Должностные лица и работники

8. Должностные лица и работники Товарищества принимают на себя обязанности выполнять профессиональные функции добросовестно и разумно в интересах Товарищества, избегая конфликтов.

9. Ответственность за принятые на себя обязательства в равной степени лежит на всех должностных лицах и работниках вне зависимости от их статуса и должности.

10. Должностные лица для достижения стратегических целей Товарищества принимают корпоративные решения с учетом основополагающих ценностей и принципов корпоративной этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

11. Соблюдение прав и обязанностей работников, предусмотренных трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором является обязательным условием трудовой деятельности в Товариществе.

12. Удовлетворенность и лояльность работников – важнейший фактор, влияющий на достижение поставленных Товариществом целей.

13. Основными качествами каждого работника Товарищества являются: профессионализм, ответственность, ориентированность на высокую эффективность деятельности, инициативность, решительность, дисциплинированность, умение работать в команде, стремление к развитию, честность, открытость, справедливость.

14. Каждый работник Товарищества вправе рассчитывать на карьерный рост и вознаграждение, соответствующие его профессиональному уровню и личному вкладу в общее дело.
15. Товарищество приветствует лидерство как способность принимать решения на всех уровнях. Необходимые полномочия делегируются каждому работнику, от каждого из которых ожидается принятие личной ответственности за выполнение поставленных задач.
16. Руководители всех уровней способствуют профессиональному росту работников, их продвижению по службе.
17. Устойчивое развитие, повышение конкурентоспособности, достижение стратегических целей, повышение уровня корпоративной культуры главным образом реализуется путем организации совместной коллективной, командной работы.
18. Приоритетным направлением работы с персоналом Товарищества является реализация молодежной политики, направленной на стимулирование и предоставление максимальных возможностей для адаптации и карьерного роста молодых работников.
19. С целью карьерного роста молодых руководителей и специалистов, приобретения ими принципиально иных профессиональных навыков, Должностные лица проводят их плановую ротацию (временное перемещение).
20. Руководители и специалисты, достигшие пенсионного возраста, обеспечивают передачу накопленного профессионального опыта перспективным работникам из числа резерва.
21. За особые трудовые и иные заслуги, повышающие имидж Товарищества, его работники Товарищества представляются к награждению орденами и медалями, почетными грамотами, почетными званиями, получают благодарность руководства Товарищества.
22. Товарищество поддерживает здоровый образ жизни работников и создает все необходимые условия для занятия спортом и укрепления здоровья, проводит пропаганду борьбы с курением, пьянством, наркоманией.
23. Должностные лица и работники должны руководствоваться интересами Товарищества, а не личными отношениями или персональной выгодой при исполнении должностных обязанностей.
24. При приеме на работу в Товарищество не допускается никакой дискриминации, по каким бы то ни было признакам. Подбор и продвижение кадров осуществляется исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков.
25. Товарищество создает равные условия для повышения квалификации работников всех уровней, по достоинству оценивая работников, стремящихся к

самообразованию и профессиональному развитию в соответствии с программами обучения и профессионального развития работников.

26. Политика Товарищества в области вознаграждения основывается на признании профессиональных качеств и способностей работников, результатов их труда и достижения ключевых показателей деятельности и на предложении социального пакета в целях мотивации в соответствии с внутренними документами.

27. Политика Товарищества в области безопасности и охраны труда предусматривает обеспечение и постоянное улучшение здоровых и безопасных условий труда для своих работников.

28. Должностные лица и работники должны своим отношением к работе и поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной обстановки в коллективе.

29. Не допускается предоставление каких-либо привилегий и льгот отдельным должностным лицам и работникам иначе как на законной основе, при обязательном обеспечении всем равных возможностей.

30. Должностные лица и работники должны прилагать все усилия для высокопрофессиональной работы, бережно относиться к имуществу Товарищества, рационально и эффективно использовать его.

31. Должностные лица и работники должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

32. Должностные лица и работники всегда должны общаться открыто, четко выражая свои мысли. Мы поощряем любую обратную связь, значимую для нашей работы, и можем обратиться с предложением по улучшению деятельности к любому руководителю Товарищества, вплоть до должностных лиц.

33. Принятие решений должностными лицами должно основываться на принципах прозрачности и адекватности. Должностные лица предоставляют друг другу достоверную информацию своевременно, без нарушений норм конфиденциальности и с учетом решений Участников и внутренних документов Товарищества.

34. Должностные лица обязаны немедленно сообщать о любой коммерческой или иной заинтересованности (прямой или косвенной) в сделках, договорах, проектах, связанных с Товариществом, или в связи с иными вопросами в порядке, предусмотренном внутренними документами Товарищества.

35. Должностные лица обязаны в установленном порядке своевременно уведомлять подразделение Товарищества, осуществляющее управление персоналом, о выполнении работы и/или занятия должности(ей) в других организациях, об изменении постоянного (основного) места работы (службы, предпринимательской деятельности и т.п.).

36. Должностные лица должны своевременно информировать и не участвовать в обсуждении и голосовании по вопросам, в решении которых имеется заинтересованность.

37. Должностные лица и работники не вправе принимать:

1) за исполнение своих должностных обязанностей вознаграждение в виде денег, услуг и в иных формах от организаций и физических лиц, в которых они не выполняют соответствующие функции;

2) подарки или услуги в связи с исполнением своих функций от лиц, зависимых от них по работе, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства, и при проведении протокольных и иных официальных мероприятий.

38. Должностным лицам и работникам запрещается разглашать коммерческую, служебную и иную охраняемую законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества тайну, а также использовать информацию в личных целях.

39. Должностные лица и работники должны соблюдать правила и процедуры, предусмотренные внутренними документами Товарищества и связанные с режимом безопасности и работы с конфиденциальной информацией.

40. Должностные лица и работники Товарищества должны:

1) уважать честь и достоинство человека независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;

2) уважительно относиться к символам государства - Герб, Флаг, Гимн;

3) уважительно относиться к корпоративной символике;

4) соблюдать общепринятые морально-этические нормы, уважительно относиться к государственному и другим языкам, традициям и обычаям всех народов;

5) быть вежливыми и корректными;

6) быть нетерпимы к безразличию и грубости;

7) всегда благодарить за содействие, даже если оно оказано не в полной мере;

8) быть внимательными к чужому мнению;

9) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;

10) не скрывать/признавать свои ошибки.

41. Любая ситуация, ведущая к нарушению прав должностных лиц и работников, должна рассматриваться в соответствии с нормами

законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Товарищества.

42. По вопросам, касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, по фактам коррупционных и других противоправных действий должностные лица и работники вправе обращаться в органы Товарищества для принятия соответствующих мер. При этом их права не должны ущемляться в случае такого обращения.

2.2. Участники

46. Система взаимоотношений с Участниками основана на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами Товарищества.

Товарищество устанавливает четкие процедуры в отношении своих взаимоотношений с Участниками.

47. Порядок обмена информацией между Товариществом и Участниками регулируется законодательством, Уставом и внутренними документами Товарищества.

2.3. Государственные органы

48. Товарищество осуществляет взаимоотношения с государственными органами в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и иными внутренними документами Товарищества на основе независимости сторон. Товарищество не допускает попыток оказывать влияние на решения государственных органов.

49. Товарищество прилагает все усилия для недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны своих должностных лиц и работников.

50. Товарищество стремится к построению и поддержанию здоровых, конструктивных и открытых, исключаящих конфликт интересов, взаимоотношений с государственными органами, чиновниками и другими представителями государственной власти на законной основе.

51. В случаях, когда требуется раскрытие информации о деятельности Товарищества в различных отчетах и иных документах, предоставляемых им в государственные инстанции, осуществляющие контроль за оборотом ценных бумаг, реализацией инвестиционных проектов или в любых других документах для широкого пользования, Товарищество гарантирует точность, объективность, актуальность, своевременность и достоверность данной информации.

2.4. Корпоративные партнеры

52. Товарищество взаимодействует с корпоративными партнерами на принципах взаимной выгоды, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

53. Товарищество заинтересовано в устойчивом развитии своего бизнеса и бизнеса своих партнеров.

54. Товарищество стремится к долгосрочному и взаимовыгодному сотрудничеству и считает, что отношения с корпоративными партнерами, основанные на уважении, доверии, честности и справедливости, первостепенны для его собственного успеха.

55. Товарищество ориентируется на потребности клиентов и гарантирует высокое качество своей продукции и услуг, стабильность и предсказуемость в осуществлении своей деятельности.

56. Товарищество соблюдает условия контрактов/договоров с корпоративными партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним. Аналогичного соблюдения Товарищество ожидает от своих корпоративных партнеров.

57. В Товариществе принята система обработки обращений и предложений, которая помогает разбираться в тех ситуациях, когда наши высокие стандарты ставятся под сомнение.

58. Товарищество дорожит своей репутацией, строго соблюдает нормы и правила деловой этики и права.

59. Товарищество предполагает, что корпоративные партнеры также поддерживают высокие стандарты корпоративной этики. Агенты, представители, консультанты, клиенты и иные деловые партнеры Товарищества должны уважать корпоративную этику Товарищества и подтверждать свою готовность действовать согласно принятым политикам и процедурам Товарищества и не нарушать наши принципы и ценности. При наличии возможности, Товарищество содействует принятию своих ценностей и принципов компаниями, в которые мы инвестируем свои средства.

60. Товарищество уважает и соблюдает в своей деятельности принципы честной конкуренции. Товарищество не принимает и не производит незаконные выплаты в какой бы то ни было форме. Товарищество не использует неэтичные или несправедливые способы воздействия на своих партнеров или конкурентов, равно как не прибегает к угрозам их использования.

61. Товарищество не допускает в своей деятельности предоставления корпоративным партнерам необоснованных льгот и привилегий.

62. Товарищество обязуется в полной мере соблюдать законы и постановления, касающиеся борьбы с легализацией незаконно полученных денег. Товарищество ведет бизнес с теми клиентами и деловыми партнерами, которые имеют хорошую репутацию и занимаются законной



предпринимательской деятельностью, чьи финансовые средства исходят из законных источников. Устанавливая отношения с новым деловым партнером, мы проводим соответствующую проверку, чтобы убедиться в его соответствии указанным критериям.

63. Товарищество оказывает всестороннюю, полную поддержку внешним аудиторам. Должностные лица и работники всегда предоставляют достоверную финансовую информацию внешним аудиторам Товарищества, проводящим аудит или оценку финансовых показателей. Никто из должностных лиц или работников Товарищества не предпринимает прямых или косвенных действий, которые могут повлиять, ввести в заблуждение или обмануть внешних аудиторов.

2.5. Общественность

64. Товарищество осознает свою социальную ответственность перед обществом.

65. Товарищество стремится оказывать положительное влияние на решение социально значимых вопросов.

66. Товарищество стремится служить обществу, поддерживает программы, направленные на повышение уровня знаний и образования, и других социальных программ.

67. Товарищество рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.

68. Товарищество стремится создавать новые рабочие места и повышать профессиональную квалификацию работников, когда это экономически выгодно и целесообразно.

69. Товарищество стремится к установлению конструктивных отношений с организациями (общественными, неправительственными и другими) в целях совершенствования общественных отношений, улучшения окружающей среды и обеспечения безопасности жизни.

70. Товарищество поддерживает инициативы по охране экологии и окружающей среды.

71. Товарищество приветствует участие работников и членов их семей в социальных инициативах Товарищества и создает для этого необходимые условия.

2.6. Конфликт интересов

72. Все должностные лица и работники должны действовать в интересах Товарищества и избегать любых конфликтов интересов.

73. Недопущение конфликта интересов, а при его наличии, выявление и его адекватное регулирование являются важным условием обеспечения защиты интересов Участников, Товарищества и его работников.

74. Все работники Товарищества несут ответственность за принятие прозрачных и взвешенных решений, свободных от действия конфликта интересов.

75. Товарищество ожидает, что должностные лица и работники будут вести дела с поставщиками, клиентами, подрядчиками и другими лицами, имеющими деловые отношения с Товариществом, основываясь исключительно на интересах Товарищества и ее участников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения должностных лиц и работников.

76. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на всех должностных лиц и работников Товарищества, так и на их близких родственников, если они вовлечены в ситуации, связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

77. Должностные лица и работники Товарищества в целях недопущения конфликта интересов:

1) не должны пользоваться в своих интересах или для извлечения личной выгоды возможностями, которые им предоставлены корпоративными ресурсами Товарищества, руководством, работниками Товарищества, их должностным положением и/или информацией, полученной ими вследствие исполнения должностных обязанностей;

2) не должны принимать непосредственного участия в рассмотрении и принятии решений по любым отношениям между Товариществом и ими самими, любыми из его близких родственников или организаций, с которыми они (или их близкие родственники) связаны;

3) не должны прибегать прямо или косвенно к какому-либо личному займу или услуге от какого-либо физического или юридического лица, имеющего деловые отношения с Товариществом или стремящегося к таким отношениям. Это не распространяется на организации, предлагающие подобные займы или услуги в ходе своей обычной деятельности.

4) не должны принимать участия в какой-либо деятельности, которая может потенциально привести к конфликту интересов;

5) должны прилагать все усилия к тому, чтобы возникающие конфликты разрешались в рамках действующего законодательства, с учетом законных интересов сторон, вовлеченных в конфликт;

6) не должны принимать какие-либо подарки или использовать выгоды, связанные с их деятельностью в Товариществе, от любых других третьих лиц,

получать какие-либо доходы или выгоды в качестве поощрения за выполнение функциональных обязанностей, за исключением доходов, получаемых непосредственно от Товарищества.

78. Должностные лица и работники не должны принимать участие в принятии решений по вопросам, касающимся отношений Товарищества с третьими лицами, которые являются бывшими работодателями должностного лица или работника, если иное прямо не разрешено Директором Товарищества (в отношении должностных лиц - Председателем Наблюдательного совета).

79. Урегулирование конфликта интересов в Товариществе регламентировано Уставом и иными внутренними документами Товарищества.

80. Должностные лица и работники должны незамедлительно сообщать своему руководству, а также Службе внутреннего контроля Товарищества о случаях:

- 1) когда личные интересы работника пересекаются или входят в противоречие с его должностными обязанностями;
- 2) возникновения любых ситуаций, предусмотренных в настоящем разделе;
- 3) возникновения любых других ситуаций, которые потенциально могут привести к конфликту интересов.

81. Должностные лица и Служба внутреннего контроля Товарищества, получившие от работника (или иного лица) информацию о потенциальном конфликте интересов конкретного работника, должны оценить, насколько такой конфликт может отразиться на интересах Товарищества и принять адекватное решение по его урегулированию. В отношении Должностных лиц Товарищества такое решение принимается Председателем Наблюдательного совета или Директором Товарищества.

82. Кодекс не может описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в любой ситуации, когда возникший личный интерес человека противоречит интересам Товарищества в целом или когда человек может рассматриваться как получатель незаконной личной выгоды вследствие занимаемой им должности в Товариществе.

2.7. Охрана здоровья, промышленная безопасность и охрана окружающей среды

83. Товарищество ценит жизнь человека и его здоровье, что превышает экономических результатов и производственных достижений.

84. Товарищество поддерживает поведение, способствующее улучшению здоровья сотрудников и членов их семей. Товарищество постоянно развивает образовательную, организационную и экологическую деятельность для снижения рисков, сопутствующих его деятельности.

85. Товарищество предпринимает все необходимые меры для предупреждения возникновения и скорейшей ликвидации любых видов аварий, производственного травматизма и экологических происшествий.

86. Товарищество старается и стремится к выполнению официально принятых норм и требований в области охраны здоровья, промышленной безопасности и охраны окружающей среды.

87. Товарищество разрабатывает и применяет ресурсосберегающие технологии и последовательно снижает воздействие на окружающую среду и человека в результате своей деятельности.

88. Товарищество развивает и совершенствует системы безопасности труда и экологии.

89. Все должностные лица и работники Товарищества должны:

- знать о рисках, сопровождающих его деятельность и влияющих на безопасность его жизни и здоровья, а также жизни и здоровья окружающих;
- осознавать личную ответственность за свою жизнь и здоровье и за жизнь и здоровье окружающих; личным примером поощрять безопасное поведение своих коллег и подрядчиков на работе, а также родных и близких в быту;
- соблюдать все необходимые нормы безопасности и экологические требования, применимые к его деятельности, и понимать возможные последствия отступления от установленных процедур для окружающей среды;
- повышать личную эффективность, инициировать и применять передовые подходы для управления производственными и экологическими рисками;
- экономно использовать природные и энергетические ресурсы, бережно относиться к окружающей среде, понимая ее уникальность и необходимость сохранения ее для будущих поколений.

90. Обеспечение условий производства, безопасного для жизни, здоровья и окружающей среды, является прямой ответственностью руководителей на всех уровнях управления.

2.8. Использование ресурсов

91. Товарищество доверяет работникам и предоставляет все необходимые ресурсы, которые используются работниками рационально для достижения поставленных целей. В этой связи:

- Товарищество приветствует бережное отношение к его имуществу и средствам;
- Должностные лица и работники не используют свое положение в Товариществе, средства, информацию и ресурсы Товарищества в личных целях.



В равной мере это относится к торговым операциям с использованием внутренней информации Товарищества;

- Должностные лица и работники стремятся рационально использовать свое рабочее время и время своих коллег и деловых партнеров;

- Информация предоставляется в том объеме, в каком она необходима для работы конкретному лицу. Информация не должна передаваться тем лицам, которым она не предназначена. Все работники несут ответственность за ценности и средства Товарищества, в том числе за конфиденциальную и запатентованную информацию Товарищества и третьих лиц (а также клиентов, поставщиков и других деловых партнеров), в отношении которой Товарищество обязано соблюдать условие конфиденциальности и нести обязательства по степени ее использования. Все работники имеют право раскрывать данную информацию только с разрешения ее собственников или в случаях, предусмотренных законодательством.

- Все работники должны учитывать разницу между вопросами, которые могут обсуждаться исключительно среди коллег по работе, и информацией, которой можно поделиться с родными и близкими. Работники должны соблюдать конфиденциальность информации, полученной в ходе их профессиональной деятельности (в том числе информации о Товариществе, которую сотрудник случайно узнал или услышал на работе). Вопросы, имеющие отношение к коммерческой или конфиденциальной информации, можно обсуждать с членами своей семьи или друзьями (или другими лицами, не работающими в Товариществе) лишь в том случае, если такую информацию можно получить из открытых для широкой общественности источников.

2.9. Эффективность и прибыльность

92. Товарищество достигнет своей цели только при условии, что каждый работник – от должностных лиц до работников – будет трудиться эффективно. Для достижения целей Товарищества:

- Каждый работник ставит перед собой амбициозные цели и делает все, чтобы их превзойти;

- Каждый работник участвует в определении целей собственной деятельности в соответствии с интересами Товарищества, непосредственные руководители участвуют в определении целей деятельности своих подчиненных;

- Каждому работнику необходимо отчетливо понимать свои цели и их взаимосвязь с целями своего подразделения и всего Товарищества;

- Каждый работник в ходе осуществления своих ежедневных функциональных обязанностей должен отвечать для себя на вопросы «Что я сделал полезного для своей компании?» и «Что я могу улучшить в деятельности своей компании?»;

- Товарищество всегда готово к переменам и новым требованиям внешней среды;
- Товарищество постоянно совершенствует процессы и методы своей работы, борется с необоснованной бюрократией, повышая производительность и эффективность;
- Товарищество, его должностные лица и работники стремятся к последовательности в своих решениях и действиях;
- Товарищество анализирует риски, связанные со своей деятельностью, и постоянно минимизирует их;
- Товарищество принимает инвестиционные решения на основе соответствующим образом проверенных и подтвержденных данных, расчетов срока окупаемости инвестиций и ожидаемой нормы прибыли;
- Товарищество постоянно ищет и использует возможности оптимизации вовлекаемых ресурсов;
- Наш выбор поставщиков и подрядчиков всегда строится на интересах Товарищества, без каких-либо предубеждений;
- Товарищество постоянно увеличивает прибыль и стоимость своего бизнеса, ориентируясь на выпуск продукции, удовлетворяющей потребности наших клиентов, завоевывая новые рынки, увеличивая производственные мощности, внедряя новые технологии.

Глава 3. Правила применения Кодекса

3.1. Ответственность

93. Каждый работник отвечает за соблюдение этических норм в рамках своего поведения. Соблюдение норм Кодекса является обязательным для всех должностных лиц и работников Товарищества. Нарушение норм Кодекса влечет дисциплинарную ответственность в установленном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3.2. Поведение

94. Работник Товарищества проявляет лояльность к интересам и стратегическим целям Товарищества.

95. В своей профессиональной деятельности работник Товарищества должен соблюдать условия заключенного с ним трудового договора, требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики.

96. Отношения между всеми работниками Товарищества являются равноправными.

97. Работники Товарищества не должны допускать межличностных конфликтов, разделения работников по возрастному, половому, национальному признакам.
98. Критика руководителем работников не должна быть средством для проявления раздражения.
99. Работники Товарищества обязуются не допускать унижения личности и профессионального имиджа своих коллег.
100. Деловые споры и иные разногласия, возникающие между работником и его руководителем или другими работниками, должны разрешаться внутри коллектива в кратчайшие сроки на основе взаимопонимания и конструктивного диалога.
101. Руководители всех подразделений не должны допускать выхода конфликта за пределы группы участников данного конфликта.
102. Руководители всех подразделений несут ответственность за организацию эффективной работы своих подчиненных, и сами являются эталоном поведения.
103. Работники Товарищества должны максимально полно и ответственно выполнять свои должностные обязанности, повышать эффективность своей работы.
104. Исполнение своих должностных обязанностей должно являться внутренней потребностью каждого, а выполнение взятых на себя обязательств — правилом без исключений и ссылок на внешние обстоятельства.
105. В рабочее время работники Товарищества не должны заниматься делами, не связанными с выполнением служебных обязанностей.
106. Общественная и культурная жизнь Товарищества являются неотъемлемой частью повседневной деятельности работников.
107. Любая служебная информация, не являющаяся общеизвестной, полученная работником Товарищества в процессе работы, не должна использоваться им с целью получения личной выгоды, в ущерб интересам Товарищества.
108. Одежда работников Товарищества должна соответствовать специфике выполняемых обязанностей и занимаемой должности. Для руководителей, специалистов и служащих Товарищества рекомендован деловой стиль одежды. Для рабочих, задействованных на производстве, является обязательным ношение специальной одежды согласно требованиям в области безопасности и охраны труда.
109. В случае, если какой-нибудь работник Товарищества ведет себя неэтично, следует предупредить его об этом, указав, какой принцип Кодекса он нарушает. Все спорные вопросы необходимо решать с непосредственным руководителем, Службой внутреннего контроля или должностными лицами

Товарищества.

110. Обращение работников по этическим вопросам может быть передано в Службу внутреннего контроля либо вышестоящим должностным лицам, если:

- вопрос не может быть решен на месте непосредственным или прямым руководителем;
- вопрос касается действий или решений определенных должностных лиц.

111. Все официальные лица и работники Товарищества должны всемерно содействовать расследованию этических ситуаций, предоставлять материалы и документы, в т.ч. на конфиденциальной основе, необходимые для проверки обстоятельств этического нарушения. Объективные результаты расследований должны регулярно освещаться на корпоративных совещаниях.

3.3. Открытость

112. Товарищество поощряет работников к открытому обсуждению Кодекса и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

113. С вопросами, предложениями и комментариями, возникающими по Кодексу или в связи с его применением, работники и заинтересованные лица Товарищества могут обращаться в отдел по работе с персоналом.

3.4. Конфиденциальность

114. Любая служебная информация, не являющаяся общеизвестной, полученная работником Товарищества в процессе работы, не должна использоваться им с целью получения личной выгоды. Работник Товарищества, имеющий доступ к информации, содержащей коммерческую тайну Товарищества, организаций Товарищества или деловых партнеров Товарищества, не должен разглашать ее другим работникам Товарищества, а также третьим лицам вне Товарищества, исключая служебную необходимость и случаи, предусмотренные законодательством, нормативными актами Товарищества или заключенным с ним трудовым договором. Несоблюдение вышеуказанных требований может нанести ущерб интересам Республики Казахстан, Товарищества или деловым партнерам Товарищества.

115. Товарищество гарантирует, что предоставленная работниками информация в отношении фактов несоблюдения определенными лицами принципов корпоративной этики ни в коем случае не будет использована против обратившихся с такой информацией лиц, а само обращение останется конфиденциальным. Обратившиеся работники будут своевременно проинформированы о решении по поводу своего обращения Службой внутреннего контроля либо должностным лицом.

116. Любое преследование сотрудника, который по доброй воле заявил о нарушении принципов Кодекса, будет расценено как отдельное нарушение принципов Кодекса.

3.5. Ознакомление

117. Отдел по работе с персоналом Товарищества обеспечивает:

1) в отношении действующих работников - ознакомление с Кодексом не позднее 1 месяца с даты его введения в действие и - при необходимости - корпоративное обучение правилам использования Кодекса в повседневной деятельности;

2) в отношении вновь принятых работников - ознакомление с Кодексом при принятии на работу и - в период адаптации - корпоративное обучение правилам использования Кодекса и его взаимосвязи с другими внутренними документами и процедурами.

118. Кодекс является открытым документом и свободно распространяется Товариществом среди партнеров и любых других заинтересованных лиц. Товарищество упоминает о наличии Кодекса или обеспечивает его публикацию полностью или частично в Годовых отчетах о своей деятельности.

3.6. Мониторинг

120. Рассмотрение предложений и замечаний работников и иных заинтересованных лиц (партнеров и др.) к Кодексу и его применению осуществляет структурное подразделение, осуществившее его разработку.

121. Изменения и дополнения в Кодекс могут быть внесены на утверждение Наблюдательного совета в любое время при появлении объективной необходимости.